18796-13

BOLETÍN N°

MOCIÓN

PERIODO LEGISLATIVO 2026-2030 LEGISLATURA 374

Establece la obligatoriedad de informar al candidato el resultado del proceso de contratación

SESIÓN N° 82

FECHA 27-10-2026

☒ PRIMER TRÁMITE CONST.

☐ SEGUNDO TRÁMITE CONST. (S)

DESTINACIÓN

☐ 01.- AGRICULTURA, SILVICULTURA Y DESARROLLO RURAL

☐ 02.- DEFENSA NACIONAL

☐ 03.- ECONOMÍA, FOMENTO; MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA PROTECCIÓN DE LOS CONSUMIDORES Y TURISMO

☐ 04.- EDUCACIÓN

☐ 05.- HACIENDA

☐ 06.- GOBIERNO INTERIOR, NACIONALIDAD, CIUDADANÍA Y REGIONALIZACIÓN

☐ 07.- CONSTITUCIÓN, LEGISLACIÓN, JUSTICIA Y REGLAMENTO

☐ 08.- MINERÍA Y ENERGÍA

☐ 09.- OBRAS PÚBLICAS

☐ 10.- RELACIONES EXTERIORES, ASUNTOS INTERPARLAMENTARIOS E INTEGRACIÓN LATINOAMERICANA

☐ 11.- SALUD

☐ 12.- MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

☒ 13.- TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

☐ 14.- VIVIENDA, DESARROLLO URBANO

☐ 15.- TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES

☐ 16.- RÉGIMEN INTERNO Y ADMINISTRACIÓN

☐ 17.- DERECHOS HUMANOS Y PUEBLOS ORIGINARIOS

☐ 18.- LA FAMILIA

☐ 19.- CIENCIAS Y TECNOLOGÍA

☐ 20.- BIENES NACIONALES

☐ 21.- PESCA, ACUICULTURA E INTERESES MARÍTIMOS

☐ 22.- DE EMERGENCIA, DESASTRES Y BOMBEROS

☐ 24.- CULTURA, ARTES Y COMUNICACIONES

☐ 25.- SEGURIDAD CIUDADANA

☐ 27.- ZONAS EXTREMAS Y ANTÁRTICA CHILENA

☐ 29.- DEPORTES Y RECREACIÓN

☐ 31.- DESARROLLO SOCIAL, SUPERACIÓN DE LA POBREZA Y PLANIFICACIÓN

☐ 33.- RECURSOS HÍDRICOS Y DESERTIFICACIÓN

☐ 34.- MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO

☐ COMISIÓN DE HACIENDA, EN LO PERTINENTE.

☐ COMISIÓN MIXTA.

☐ COMISIÓN ESPECIAL MIXTA DE PRESUPUESTOS.

☐ EXCMA. CORTE SUPREMA, EN LO PERTINENTE.

☐ OTRA:

PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD DE INFORMAR AL CANDIDATO EL RESULTADO DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN.

ANTECEDENTES

El mercado laboral chileno atraviesa uno de sus períodos más prolongados de tensión en años recientes. Según la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas, la tasa de desocupación alcanzó un 8,9% en el trimestre enero-marzo de 2026, acumulando más de 38 meses consecutivos sin bajar de ese umbral. En la Región Metropolitana, la cifra asciende al 9,6%, superando el promedio nacional. Según el INE, al cierre de 2025 las personas mayores de 18 años tardan en promedio 6,9 meses en conseguir empleo, la cifra más alta desde el primer trimestre de 2022. Un 34,9% de los desocupados lleva más de seis meses buscando trabajo, un 12,6% supera el año de búsqueda, y más del 53% tarda al menos tres meses.

Esta situación implica que cientos de miles de personas se encuentran activamente postulando a empleos, sometidas a procesos de selección que demandan tiempo, preparación y, frecuentemente, exposición emocional. Sin embargo, una vez superada la etapa de entrevista, momento que supone un avance concreto en el proceso y genera expectativas razonables en el candidato, muchos postulantes no reciben comunicación alguna sobre el resultado del proceso. Así, en un contexto laboral nacional que ya es muy preocupante y estresante para la ciudadanía, se profundiza aún más la sensación de incertidumbre para aquellos que buscan trabajo, son entrevistados y luego se dedican a esperar una respuesta que en muchos casos no llega nunca.

Este fenómeno, conocido informalmente como “ghosting” laboral, no solo genera incertidumbre y angustia en quienes se encuentran en procesos de búsqueda de empleo, sino que impide que los candidatos puedan organizar su tiempo y energía de manera eficiente, y tomar decisiones informadas respecto de otras ofertas laborales. La asimetría de poder entre

OFICINA CHILE 14-10-2026 10:05 VIRTUAL

USO PARCIAL DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL CON REVISIÓN, VALIDACIÓN Y RESPONSABILIDAD HUMANA INTEGRAL

Se declara que el presente documento fue elaborado con uso parcial de herramientas de inteligencia artificial como apoyo, existiendo revisión, validación y responsabilidad humana integral sobre su contenido.

empleador y candidato hace especialmente vulnerable a este último, quien carece de herramientas jurídicas para exigir una respuesta.

Esta situación puede evitarse de modo que las personas que están activamente buscando trabajo puedan enfocar su tiempo, energía y preocupación en los procesos de contratación en los que efectivamente están avanzando, sin ser vulneradas en un contexto en donde no tienen mayor protección. El antecedente legislativo más relevante a nivel comparado es la provincia de Ontario, en Canadá, que en 2024 incorporó al Employment Standards Act la obligación de los empleadores de notificar a los candidatos entrevistados el resultado del proceso de selección, constituyendo hasta la fecha el único marco normativo de esta naturaleza vigente a nivel mundial. Chile tiene la oportunidad de liderar esta materia en América Latina.

CONTENIDO

A continuación, se expondrá sobre las materias principales que contiene esta moción y forman parte de su estructura.

1. **Definición de la actividad regulada:** La presente moción regula el fenómeno del "ghosting" laboral en el contexto de procesos de contratación. Se entenderá por ghosting laboral la omisión del empleador de comunicar al candidato el resultado del proceso de selección, una vez que este ha superado la etapa de entrevista, ya sea presencial o virtual, con un representante de la empresa. La regulación no se aplica a toda postulación, sino exclusivamente a aquellos candidatos que fueron efectivamente contactados por la empresa y sostuvieron una entrevista con algún representante o delegado de esta.

2. **Definición de respuesta dentro de un plazo:** La respuesta exigida al empleador podrá ser de tres tipos: (a) respuesta definitiva de selección, cuando el candidato ha sido elegido para el cargo; (b) respuesta definitiva de descarte, cuando el candidato no ha sido seleccionado, sin que el empleador esté obligado a fundamentar su decisión; y (c) respuesta de continuidad, cuando el proceso de selección se encuentra aún en curso y el candidato no ha

OFICINA VIRTUAL
14-10-2026
10:05

sido descartado, la que abre un nuevo plazo de menor duración para emitir una respuesta definitiva, pudiendo utilizarse por una única vez por proceso.

3. **Medio y forma de notificación:** La comunicación deberá realizarse a través de un medio escrito que permita acreditar su envío, tales como correo electrónico, mensaje de texto u otras plataformas de mensajería de carácter profesional. La comunicación verbal o telefónica no será suficiente para dar cumplimiento a la obligación, salvo que sea seguida de una confirmación escrita al candidato.

OBJETO

La presente moción parlamentaria tiene como finalidad poner fin al ghosting laboral en Chile, estableciendo la obligación de los empleadores de comunicar a todo candidato que haya sido entrevistado presencial o virtualmente, el resultado del proceso de selección en que participó, dentro de un plazo razonable. La iniciativa busca equilibrar la asimetría de poder existente entre empleadores y candidatos en el contexto de los procesos de selección, entregándoles a estos últimos la certeza jurídica necesaria para tomar decisiones informadas sobre su búsqueda de empleo, sin verse sometidos a una espera indefinida que les priva de autonomía y genera un daño económico y psicológico concreto.

Esta ley no impone al empleador la obligación de contratar ni de justificar sus decisiones de selección, respetando plenamente la libertad de empresa. Solo exige que, una vez iniciado el contacto directo con un candidato mediante entrevista, se le informe del resultado del proceso dentro del plazo establecido. Con ello, se protege la dignidad del trabajador que busca empleo, se fomenta la buena fe en las relaciones laborales y se modernizan las obligaciones de los empleadores en el marco de un mercado del trabajo más justo y transparente.

OFICINA
CAMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
14-10-2026
10:05
VIRTUAL

PROYECTO DE LEY

Artículo 1.-

Todo empleador que haya entrevistado a un candidato ya sea de forma presencial, telefónica o por cualquier medio telemático, estará obligado a comunicarle el resultado del proceso de selección dentro del plazo de 20 días hábiles contados desde la fecha de realización de la **última entrevista**. La obligación establecida en el presente artículo se extenderá a todos los candidatos entrevistados, independientemente de si el proceso de selección concluye con la contratación de otro candidato, de ninguno o la cancelación del proceso.

La comunicación que el empleador dirija al candidato entrevistado podrá revestir alguna de las siguientes modalidades:

1. **a) Respuesta definitiva de selección:** Comunicación en la que el empleador informa al candidato que ha sido elegido para el cargo o puesto de trabajo objeto del proceso de selección.
2. **b) Respuesta definitiva de descarte:** Comunicación en la que el empleador informa al candidato que no ha sido seleccionado para el cargo o la cancelación del proceso. El empleador no estará obligado a fundamentar su decisión ni a revelar información sobre los demás candidatos, los criterios de evaluación utilizados ni las razones específicas del descarte.
3. **c) Respuesta de continuidad:** Comunicación en la que el empleador informa al candidato que el proceso de selección se encuentra aún en curso y que no ha sido descartado. Esta modalidad abrirá un nuevo plazo de 10 días hábiles para que el empleador emita una respuesta definitiva conforme a las letras a) o b) precedentes. La respuesta de continuidad solo podrá utilizarse por una única vez respecto de cada candidato por proceso de selección.

Artículo 2.-

Para efectos de esta ley, se entenderá por:

a) Empleador: Toda persona natural o jurídica, de carácter privado, que lleve a cabo un proceso de selección de personal y que haya contactado y entrevistado a uno o más



candidatos directamente, o a través de sus representantes, directivos, ejecutivos o personas encargadas de la selección de personal.

b) Candidato entrevistado: Toda persona natural que, habiendo postulado a una oferta de trabajo, fue contactada por la empresa y sostuvo al menos una entrevista presencial, telefónica o por medio telemático, con algún representante de la empresa, con ocasión del respectivo proceso de selección.

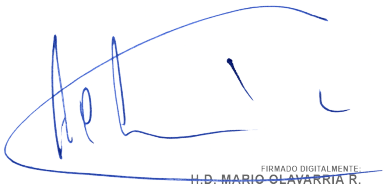
c) Ghosting laboral: La omisión del empleador de comunicar al candidato entrevistado el resultado del proceso de selección dentro del plazo legal de 20 días hábiles desde el día de la entrevista o 10 días hábiles desde la respuesta de continuidad..

d) Respuesta: La comunicación escrita mediante la cual el empleador informa al candidato entrevistado sobre el resultado del proceso de selección en los términos del artículo 3° de esta ley.

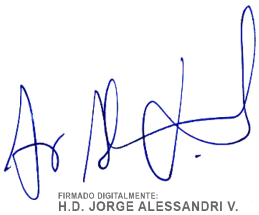
Artículo 3.-

La comunicación al candidato entrevistado deberá realizarse a través de un medio escrito que permita acreditar su envío y recepción. Se entenderán válidos, entre otros: el correo electrónico, el mensaje de texto (SMS), y cualquier otra plataforma de mensajería de carácter profesional que genere un registro del intercambio. La comunicación verbal, telefónica o presencial no será suficiente para dar cumplimiento a la obligación establecida en esta ley, salvo que sea seguida de una confirmación escrita al candidato dentro de las veinticuatro horas siguientes.

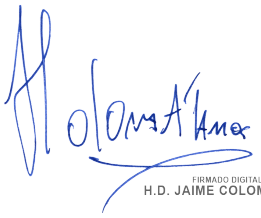
OFICINA
CAMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
14-10-2026
10:05
VIRTUAL



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MARIO OLAVARRIA R.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JORGE ALESSANDRI V.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JAIME COLOMA A.



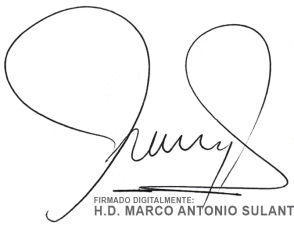
FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. EDUARDO CRETTON R.



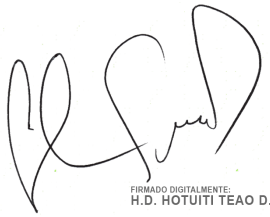
FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. XIMENA NARANJO P.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. NATALIA ROMERO T.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MARCO ANTONIO SULANTAY O.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. HOTUITI TEAO D.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. FLOR WEISSE N.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ALEJANDRA VALDEBENITO T.

